



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI
INTERNI PER L'ANNO 2022
DEL MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO
in conformità all'art. 14, co. 4, lett.a)
del d.lgs. n. 150 del 2009**



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

INDICE

1.	Premessa	p. 3
2.	<i>Performance</i> organizzativa	p. 4
3.	<i>Performance</i> individuale	p. 7
4.	Processo di attuazione del Ciclo della <i>performance</i>	p. 10
4.a	La struttura tecnica permanente	p. 13
5.	Infrastruttura di supporto	p. 13
6.	Attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	p. 14
6.a	Adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e azioni intraprese dall'Amministrazione	p. 16
6.b	Attività di monitoraggio dell'OIV	p. 19
6.c	Prevenzione della corruzione e trasversalità con i temi della trasparenza	p. 21
7.	Definizione e gestione degli <i>standard</i> di qualità (verso la valutazione partecipativa e la rendicontazione sociale)	p. 29
8.	Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	p. 31
9.	Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV	p. 32



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

1. Premessa

La presente Relazione è predisposta ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. a) del d. lgs. n. 150 del 2009 e successive modificazioni e integrazioni; essa tiene conto, altresì, delle indicazioni contenute nelle delibere n. 4 del 2012 e n. 23 del 2013, emanate dall'Autorità nazionale anticorruzione, di seguito ANAC, (già CiVIT), nelle more dell'emanazione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica di specifiche Linee guida sull'argomento. Si ritiene, infatti, che, in attesa di nuove indicazioni operative da parte del predetto Dipartimento mantengano la loro validità le richiamate delibere ANAC.

Con la relazione l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), riferisce sul funzionamento effettivo del Ciclo della *performance*. Nel documento sono analizzati gli aspetti relativi alla misurazione e alla valutazione della *performance*, alla trasparenza, nonché all'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno con particolare riguardo al grado di applicazione da parte del Ministero dell'istruzione e del merito degli strumenti e delle misure previste dal richiamato decreto.

In tale scenario la riforma del d.lgs. n. 150 del 2009, ad opera del d.lgs. n. 74 del 2017, è intervenuta in modo significativo sul ruolo dell'OIV, intensificandone le attribuzioni, impegnandolo in una molteplicità di attività e investendolo di ulteriori e delicati compiti fatti di continue azioni di verifica e controllo, ma anche di supporto e presidio all'operato stesso dell'Amministrazione. L'Organismo è chiamato tanto nella fase di programmazione gestoria quanto nella successiva procedura relativa al complessivo processo di monitoraggio, misurazione e valutazione ad una serie di adempimenti che presuppongono un coinvolgimento diretto dell'Amministrazione nella sua globalità.



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

Nel quadro legislativo introdotto dal richiamato d.lgs. n. 74 del 2017 il documento, che intende descrivere i risultati ottenuti, nonché le criticità riscontrate con riferimento al funzionamento complessivo dei sistemi, è stato predisposto sulla base dell'analisi effettuata dall'OIV, che ha dovuto necessariamente tener conto di una serie di dinamiche del dicastero, segnato da profonde complessità gestorie, e di una concomitanza di fattori - inevitabili e non altrimenti prevedibili - che hanno inciso in maniera determinante sul contesto interno ed esterno amministrativo di riferimento, caratterizzato dal cambio del vertice politico che ha interessato il Ministero.

Con l'avvento del governo Meloni, infatti, è stato nominato in data 21 ottobre 2022 il professor Giuseppe Valditara Ministro dell'istruzione e del merito. A tale dicastero, così ridenominato ai sensi dell'art. 6 del d.l. n. 173 del 2022, convertito con modificazioni dalla l.n. 204 del 2022, sono attribuiti compiti e funzioni spettanti allo Stato in materia di istruzione scolastica e formazione. Il Ministro nell'immediato si è posto l'obiettivo di dare una significativa risposta alle esigenze degli studenti, soprattutto di quelli con disabilità, di garantire maggiore continuità didattica a tutti i giovani, adeguando l'offerta formativa alle esigenze dei territori attraverso l'individuazione di soluzioni adeguate alla sempre mutevole realtà, allo scopo di consentire alla scuola di essere al passo con i tempi.

La presente Relazione viene pubblicata nel portale della *performance* sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

2. Performance organizzativa

L'art. 6 del d.l. n. 80 del 2021, convertito con modificazioni, dalla l. n. 113 del 2021 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale unico documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale, destinato a sostituire gli strumenti di



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

programmazione adottati annualmente dalle pubbliche amministrazioni, il cui termine di adozione è fissato al 31 gennaio di ogni anno. In sede di prima applicazione tale termine è stato differito al 30 aprile 2022 e da ultimo, con il cd. decreto PNRR 2 recante “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza”, è stato prorogato al 30 giugno 2022.

L’Amministrazione con D.M. n. 175 del 30 giugno 2022 ha adottato il PIAO 2022-2024. Con l’Atto di indirizzo politico istituzionale emanato con D.M. n. 281 del 15 settembre 2021 sono state definite n. 8 priorità politiche, in coerenza con i documenti di programmazione economica finanziaria, in particolare con il Documento di economia e finanza – DEF 2021, con le azioni definite dal Piano nazionale di ripresa e resilienza – PNRR, con gli obiettivi di sviluppo sostenibile definiti dall’ONU con l’Agenda 2030, con il quadro regolatorio applicabile al Sistema nazionale di istruzione e formazione, nonché con la vigente normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione nelle amministrazioni pubbliche.

In riferimento alle suddette priorità per il triennio 2022-2024 sono stati individuati n. 13 obiettivi specifici triennali di pertinenza dei Centri di Responsabilità Amministrativa del Ministero (CRA), che sono stati declinati in n. 25 obiettivi specifici annuali assegnati alle Direzioni generali dell’Amministrazione generale.

Il complesso di tali obiettivi specifici, espressi nella loro dimensione annuale, rappresenta l’ambito di riferimento per la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa del Ministero in tutte le sue componenti. Al grado di raggiungimento di tali obiettivi specifici annuali è stata, pertanto, collegata la *performance* organizzativa, intesa quale sintesi dei risultati raggiunti dall’Amministrazione nel suo complesso, nell’ottica di una *performance* di filiera in ragione dell’inscindibilità del rapporto eterogeneo da parte delle diverse strutture centrali, territoriali e funzionali – del ministero al conseguimento della *performance*.



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

Gli obiettivi legati alla *performance* organizzativa sono in linea anche con i contenuti della Nota integrativa al Bilancio e con quelli della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, e hanno favorito l'integrazione fra il Ciclo della *performance* e il Ciclo di bilancio. Gli scostamenti che, tuttavia, si sono riscontrati possono ricondursi per lo più alla diversa funzione degli obiettivi stessi, dato che gli obiettivi specifici di *performance* sono funzionali sia a orientare l'azione dell'Amministrazione, sia a favorire l'accountability nei confronti dei cittadini; gli obiettivi previsti nella programmazione finanziaria, invece, includono l'informazione rivolta al Parlamento sulla finalità ultima della spesa statale.

Nell'ambito della propria attività, l'OIV provvederà nel mese di giugno p.v. a misurare e valutare la performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, tenendo conto dei seguenti elementi:

- misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei *target* associati agli obiettivi specifici triennali;
- verifica della effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali;
- eventuali mutamenti del contesto interno ed esterno in cui l'Amministrazione ha operato nell'anno di riferimento;
- multidimensionalità della *performance* organizzativa, in coerenza con i contenuti del Piano.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dalle Linee guida n. 4 novembre 2019 sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'OIV, in occasione della valutazione della *performance* organizzativa, al fine di dare applicazione a quanto previsto dalle richiamate Linee guida in materia di valutazione partecipativa, riconoscendo l'importanza di avviare sperimentazioni propedeutiche ad innestare processi di innovazione amministrativa e per affinare strumenti e metodologie, ha concluso nel corso del 2022 la sperimentazione avviata nell'anno 2021,



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il supporto di FormezPA, con l'intento di promuovere il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione della performance organizzativa, superando la logica dei sistemi informativi interni e puntando ad incidere su dimensioni quali l'impatto delle politiche e dei servizi pubblici sulla collettività e la fiducia dei cittadini nelle amministrazioni pubbliche, per maggiori dettagli si rimanda al successivo paragrafo 7 della presente Relazione.

Si evidenzia comunque che, nelle more dell'implementazione e dell'utilizzo di fonti esterne certificate e di strumenti metodologici che consentano di affinare la rilevazione della performance con un maggiore automatismo nella raccolta ed elaborazione dei risultati ottenuti, la misurazione della performance organizzativa verrà effettuata sulla base di dati elaborati per lo più da fonti interne.

3. Performance individuale

Attraverso un processo di *cascading* è stata prevista la declinazione degli obiettivi specifici triennali in obiettivi annuali assegnati alle singole Direzioni generali. Analogamente, ciascun Dirigente di livello generale dell'Amministrazione centrale e ciascun Dirigente generale o titolare di Ufficio Scolastico Regionale, in accordo con il rispettivo Capo Dipartimento, in coerenza con il quadro programmatico riferito alla Direzione, ha assegnato i predetti obiettivi ai Dirigenti nell'ambito dell'Ufficio.

Si rappresenta che il processo di *cascading* effettuato a partire dalle priorità politiche e che ha delineato tutta l'attività strategica del Ministero è stato affiancato da un processo parallelo che ha riguardato tutte quelle attività di "ordinaria amministrazione", necessarie per il buon funzionamento dell'Amministrazione.

Le linee di attività/obiettivi operativi di pertinenza di ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale dell'Amministrazione centrale e periferica hanno comunque costituito oggetto di



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

formalizzazione e monitoraggio nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero.

Anche al Personale delle Aree sono stati assegnati, previa programmazione partecipata e comunicazione da parte del Dirigente, gli obiettivi relativi alla struttura di appartenenza.

L'aggiornamento del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è stato adottato con decreto del Ministro del 7 marzo 2022, n. 5.

Il documento recepisce le indicazioni relative all'adeguamento dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* alle specificità del lavoro agile contenute nel decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021; sono stati, altresì, implementati i meccanismi di valutazione partecipativa, con valore di incidenza sulla *performance* organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso.

Inoltre, sono state introdotte specifiche modalità valutative per i Dirigenti con funzioni tecniche e ispettive, in considerazione della peculiarità delle funzioni svolte e un sistema di valutazione per il personale delle Aree assegnato agli Uffici di diretta collaborazione, che tiene conto della peculiarità e della specificità dei compiti ad essi assegnati e della disciplina legislativa corrispondente

Sulla base del Sistema adottato gli obiettivi dei dirigenti sono stati ricondotti a tre tipologie: obiettivi specifici, obiettivi gestionali e obiettivi operativi.

La *performance*, come previsto dal SMVP adottato per l'anno di riferimento, è definita dall'insieme dei risultati attesi, misurati, monitorati, valutati e espressi in termini quantitativi mediante l'uso di appositi indicatori e dai contributi forniti in termini di comportamenti organizzativi e professionali da ciascun dipendente appartenente a una delle seguenti categorie:

- 1) Personale delle Aree;
- 2) Dirigenti di ufficio di livello non generale;



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

- 3) Dirigenti con funzioni tecniche e ispettive;
- 4) Dirigenti di ufficio di livello generale;
- 5) Capi Dipartimento.

Il punteggio massimo, per tutte le categorie di valutati, è pari a 100 ed è la risultante dei tre punteggi:

- punteggio attribuito alla *performance* organizzativa del Ministero;
- punteggio attribuito alla *performance* relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o di appartenenza;
- punteggio attribuito ai comportamenti professionali e organizzativi.

Nello specifico con riguardo alla componente "comportamenti organizzativi", come più volte raccomandato da questo Organismo, per i dirigenti è stato opportunamente previsto un comportamento atteso attinente alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi ai sensi di quanto stabilito dall'art. 9, co. 1, lett. d) del d.lgs. 150 del 2009 e dalle Linee guida n. 2 del 2017 DFP. Tale previsione risulta funzionale al superamento della criticità rappresentata da un'elevata concentrazione in termini percentuali di personale valutato nella fascia di merito più alta sia tra il personale appartenente ai ruoli dirigenziali che tra quello impiegato nelle aree funzionali.

E' importante specificare che la misurazione e valutazione della *performance* del Ministero nel suo complesso discende dalla "Relazione sulla *performance*" di cui agli artt. 10 e 15 del d.lgs. n. 150 del 2009, validata dall'OIV e adottata con decreto ministeriale.

Pertanto, solo dopo l'emanazione del citato decreto ministeriale sarà possibile, "a caduta", calcolare matematicamente per ogni valutato, secondo il punteggio massimo stabilito dal SMVP differenziato per le diverse tipologie di personale, il punteggio complessivo raggiunto.



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

Il processo di misurazione e valutazione della *performance* individuale è stato avviato con nota prot. n. 4771 del 17 febbraio 2023 del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali, ma non risulta ancora concluso e, pertanto, alla data di redazione della presente Relazione non è possibile dare conto in questa sede dei risultati raggiunti.

Alla data odierna risultano concluse le fasi relative alla valutazione del personale delle Aree e dei dirigenti di seconda fascia e al momento non risultano attivate procedure di conciliazione presso questo Organismo. Dando seguito alle disposizioni contenute nel Sistema per l'anno di riferimento, l'OIV ha avviato, altresì, l'istruttoria per la valutazione dei dirigenti di livello generale dell'Amministrazione centrale e periferica, al fine di garantire il supporto istruttorio alla valutazione degli stessi da parte del Capo dipartimento come previsto dal paragrafo 4.2. del Sistema di riferimento.

4. Processo di attuazione del Ciclo della *performance*

Il Ciclo della *performance* dell'anno 2022 ha avuto inizio con l'Atto di indirizzo del Ministro emanato con D.M. n. 281 del 15 settembre 2021 e si è perfezionato sotto il profilo programmatico con il decreto ministeriale del 15 febbraio 2022, n. 30 che ha emanato la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione e con il decreto ministeriale 26 maggio 2022, n.127 che ha adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024. Infine, il Ciclo ha avuto la sua attuazione con il D.M. n. 175 del 30 giugno 2022 con cui è stato adottato il PIAO 2022-2024, registrato dalla Corte dei Conti in data con provvedimento n. 2043 del 29 luglio 2022.

Con l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2022 definite dall'Atto di indirizzo politico istituzionale del 15 settembre 2021 è stato possibile, come già si è detto, assicurare la coerenza tra i contenuti della Nota integrativa alla legge di Bilancio, della Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e del PIAO. L'integrazione fra il Ciclo



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

della *performance* e il Ciclo di bilancio, è stato, altresì, favorito sia attraverso la relazione univoca tra programma e CRA, sia attraverso la maggiore focalizzazione sui servizi prodotti dall'amministrazione e le finalità della spesa consentita dall'introduzione delle azioni, grazie anche alla collaborazione istituzionale tra l'Ufficio di Gabinetto, l'OIV e i CRA.

La nuova Direzione generale per la progettazione organizzativa, l'innovazione dei processi amministrativi, la comunicazione e i contratti del Dipartimento delle risorse umane, finanziarie e strumentali ha provveduto alla redazione del PIAO 2022-2024, procedendo attraverso il coinvolgimento dei componenti del Tavolo tecnico, appositamente creato, al fine di definire in modo condiviso l'impostazione metodologica e le attività operative per la redazione dello stesso PIAO.

Grazie anche alle riflessioni e agli approfondimenti intercorsi tra i componenti del Tavolo tecnico sono state superate le criticità individuate all'inizio dei lavori e, nel rispetto della tempistica prefissata, si è pervenuti alla definizione di un documento, che, pur se suscettibile di miglioramenti, è risultato in linea con le modifiche normative e conforme alle finalità di una realtà complessa e articolata quale è quella del Ministero.

Il documento ha recepito altresì, le indicazioni e raccomandazioni che l'OIV aveva formulato nel corso delle interlocuzioni avute con il Capo del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali.

In particolare, l'OIV, in quell'occasione, aveva segnalato la necessità che, in ragione della centralità dell'azione promossa dall'Amministrazione sul versante del PNRR (si veda al riguardo la circolare dell'Ufficio di Gabinetto n. 45485 dell' 1.06.2022 e la nota dello scrivente Organismo prot.147 del 13.06.2022), l'attività dispiegata dalle strutture organizzative in esso coinvolte si presentasse coerente, in termini di assetti e funzioni, con la definizione degli obiettivi relativi alla *performance* 2022-2024 nel contesto del PIAO.



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

L'intero processo è stato finalizzato a ottenere una maggiore attenzione al livello "alto" della pianificazione, che collega i bisogni, gli impegni - anche quelli assunti in sede internazionale - e le priorità politiche che li recepiscono alla *mission* del Ministero, e a garantire nel contempo la centralità della *performance* organizzativa, attraverso l'individuazione di un numero contenuto di obiettivi sfidanti tramite i quali valutare e monitorare i risultati dell'azione amministrativa.

Quanto alla definizione degli obiettivi, l'OIV ha raccomandato, come già avvenuto in occasione dei cicli precedenti, ma non recepito in modo uniforme, di evitare il ricorso alla programmazione per singole fasi e di sostituirla con indicatori che consentissero una oggettiva verifica del corretto e puntuale svolgimento delle attività sottostanti alla realizzazione dell'obiettivo. Coerentemente a quest'ultimo aspetto è stata sottolineata la necessità di evitare l'uso di indicatori di sintesi collegati alla realizzazione di fasi, privilegiando indicatori di efficienza ed efficacia ben collegati agli indicatori degli obiettivi strategici/specifici così come la necessità di definire in generale obiettivi, indicatori e *target* in maniera sfidante, coerenti con l'*outcome* dell'obiettivo specifico di riferimento.

Queste indicazioni si inseriscono nel solco di un processo già avviato nei cicli precedenti volto a trarre il passaggio determinante da una programmazione espressa attraverso la semplice declaratoria dei compiti attribuiti ai singoli uffici dirigenziali ad una rappresentazione del contributo dei singoli obiettivi ai risultati del CdR.

Con decreto del Ministro n. 52 del 7 marzo 2022, sulla base delle indicazioni previste dalle Linee guida n.2 del 2017, emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica, l'Amministrazione ha provveduto ad aggiornare il SMVP, recependo, altresì, le indicazioni relative all'adeguamento dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* alle specificità del lavoro agile contenute nel decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020, e quelle riguardanti le Linee guida approvate con



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione medesimo del 9 dicembre 2020, concernenti il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di *performance*.

Anche se l'attuazione delle nuove disposizioni normative ha inciso in maniera determinante sul rispetto della tempistica prevista per la formalizzazione della attività programmatoria, gli uffici dell'Amministrazione centrale e periferica hanno comunque continuato ad operare garantendo efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e piena continuità nella gestione delle aree di attività di rispettiva competenza come individuate negli strumenti di pianificazione.

Per gli altri documenti, connessi alle tematiche dell'anticorruzione e della trasparenza, si rimanda al successivo paragrafo 6.

4.a La Struttura tecnica permanente

La Struttura tecnica di supporto all'OIV alla data del 31 dicembre 2022 risulta costituita da n. 6 unità di personale, di cui n. 1 dirigente, n. 4 unità appartenenti alla terza area e n. 1 unità appartenente alla seconda area.

Sotto l'aspetto qualitativo il personale risulta in possesso delle professionalità richieste dalla normativa vigente in materia, sia grazie a specifiche azioni di formazione che sono state realizzate negli ultimi tempi, sia grazie all'esperienza acquisita nel corso degli anni dai componenti stessi della Struttura, la maggior parte dei quali vi presta la propria attività stabilmente fin dall'anno della sua costituzione.

5. Infrastruttura di supporto

In un'ottica di semplificazione e snellimento delle procedure di acquisizione delle informazioni relative alla performance, il principale supporto informativo utilizzato è stata una piattaforma dedicata sul portale SIDI del Ministero, per l'inserimento a sistema dei dati



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

relativi al ciclo della *performance*. Tale applicativo informatico, adottato in via sperimentale per il Ciclo della *performance* 2018, ha consentito di superare la trasmissione dei dati in formato non elaborabile consentendo una notevole semplificazione degli adempimenti nonché una maggiore qualità dei dati esposti. L'applicativo supporta, con un grado di integrazione che è cresciuto nel tempo a fronte delle migliorie e degli adeguamenti introdotti, il processo di programmazione e di monitoraggio degli obiettivi ed è organizzato attraverso flussi corrispondenti ai diversi livelli della procedura approvativa prevista nell'ambito delle diverse fasi del ciclo della *performance* in modo da assicurare ed esplicitare il ruolo assunto dalla dirigenza in seno al processo. Esso, quindi, consente di distribuire le attività inerenti allo svolgimento del Ciclo della *performance* tra tutti gli uffici del Ministero, mediante una tempistica differenziata di accesso.

Inoltre, è attualmente in fase di studio un progetto per la realizzazione di un sistema informatizzato per il controllo di gestione, che dovrebbe costituire per l'Amministrazione una fonte di informazioni affidabile e oggettiva per alimentare il processo di misurazione e valutazione della *performance*.

6. Attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il d.lgs. n. 150 del 2009 e ss.mm.ii. all'art. 14, co. 4, attribuisce agli Organismi indipendenti di valutazione una serie di compiti, tra cui quello di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza, di cui alla lett. g) del citato decreto.

Con l'adozione del d.lgs. n. 33 del 2013, in attuazione della l. n. 190 del 2012, c.d. "Legge anticorruzione", volta a contrastare e reprimere i fenomeni della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, è stato operato un corposo e sostanziale riordino della disciplina relativa agli obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione di informazioni.



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

Nel corso degli anni il principio di trasparenza ha ricevuto una maggiore esplicazione e ha esteso, nonché ampliato, i suoi confini divenendo anche uno strumento di controllo diffuso da parte di cittadini e utenti, nell'ottica di garantire il c.d. “controllo sociale” a consuntivo dell'attività programmatoria posta in essere dalle pubbliche amministrazioni.

In esecuzione delle deleghe contenute nella l. n. 124 del 2015 sono stati emanati il d.lgs. n. 97 del 2016, c.d. “decreto trasparenza”, di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, con il quale si è perfezionato il processo di riforma della trasparenza amministrativa, e il d.lgs. n. 74 del 2017, che ha apportato significative e sostanziali modifiche al citato d.lgs. n. 150 del 2009.

Il richiamato decreto del 2016, con l'intento di razionalizzare e riformare l'impianto normativo, ha ridefinito l'ambito oggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, non più limitato alla sola individuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza, ma volto ad assicurare, altresì, la libertà di accesso. E' stato, infatti, rafforzato l'istituto dell'accesso civico, esteso a chiunque e generalizzato a tutti gli atti e a tutti i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni.

Il “diritto a conoscere” documenti, informazioni e dati è un diritto acquisito e riconosciuto nel nostro ordinamento e si colloca all'interno dell'ormai consolidato concetto di *governance*, più comunemente conosciuto come *open government*. I contenuti, oggetto di pubblicazione obbligatoria, confluiscono in un'apposita sezione del sito istituzionale di facile accesso e consultazione, denominata “Amministrazione trasparente”, articolata conformemente alle indicazioni contenute nell'allegato tecnico del d.lgs. n. 33 del 2013 e secondo i dettami di cui alla delibera ANAC n. 1310 del 2016.

L'Amministrazione, anche per l'anno 2022, al fine di garantire la piena accessibilità delle informazioni pubblicate e consentirne il riutilizzo, ha proseguito l'opera di implementazione e aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti pubblicati sul sito istituzionale



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

del Ministero, secondo la tipologia di formato aperto (c.d. *Open Data*), come richiesto dalla normativa vigente in materia.

Gli obblighi di pubblicazione, indicati dall'Autorità in quanto ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo dell'uso delle risorse pubbliche, su cui si è concentrata l'attività di monitoraggio da parte dell'OIV in ordine allo stato di pubblicazione dei dati al 31.5.2022 sono stati:

- Consulenti e collaboratori;
- Enti controllati;
- Pagamenti dell'amministrazione;
- Pianificazione e governo del territorio;
- Interventi straordinari e di emergenza (con esclusivo riferimento alla pubblicazione del Rendiconto della raccolta fondi a sostegno del contrasto all'emergenza epidemiologica da Covid-19, ove ricevuti - art. 99, co. 5, d.l. 18/2020);
- Altri contenuti – Prevenzione della corruzione.

6.a Adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e azioni intraprese dall'Amministrazione

Con l'adozione della legge n. 190 del 2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" l'ordinamento italiano si è dotato di un sistema di prevenzione e di contrasto alla corruzione che si traduce nell'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), di durata triennale, avente natura programmatoria secondo i principi guida indicati in linea con le previsioni, a livello nazionale, del Piano nazionale anticorruzione (PNA).



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

Tale legge rappresenta la principale fonte del diritto in materia di misure di prevenzione della corruzione ed è tesa all'adozione di strumenti idonei a prevenire ed a reprimere con mezzi adeguati il fenomeno della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Con il PTPCT ogni amministrazione individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica le misure volte a prevenire il rischio.

Secondo il disposto di cui all'art.1 della l. n. 190 del 2012, il Piano costituisce la modalità principale attraverso la quale le amministrazioni pubbliche definiscono e comunicano all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e la conseguente programmazione degli interventi organizzativi per prevenire eventi corruttivi. E' lo strumento attraverso il quale l'amministrazione descrive il "processo" finalizzato ad implementare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo e all'individuazione di un sistema volto a mettere in campo tutte le iniziative necessarie, nonché gli assetti organizzativi e gestionali, allo scopo di prevenire, rilevare e contrastare i fenomeni corruttivi e di c.d. "mala gestione". Il concetto di corruzione, inteso in senso lato, ricomprende tutte quelle fattispecie in cui nello svolgimento dell'attività amministrativa si riscontri una distorsione dell'azione amministrativa cagionata dall'uso, a fini privati, delle funzioni pubbliche per loro natura esclusivamente attribuite per la cura di interessi generali.

Come noto, il d.lgs. n. 97 del 2016, emanato in attuazione della delega contenuta nell'art. 7, co.1, della l. n. 124 del 2015 e intervenuto in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha perfezionato il processo di riforma della trasparenza amministrativa e, tra le novità introdotte dal legislatore, ha previsto la soppressione dell'obbligo di redigere il Programma triennale per la trasparenza e per l'integrità (PTTI), divenuto un'apposita sezione autonoma del PTPCT.



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

Per l'anno 2022 l'Amministrazione, in conformità al dettato normativo e alla luce del contesto amministrativo di riferimento, caratterizzato dal recente procedimento di riordino che ha interessato il Ministero, ha adottato con decreto del Ministro dell'Istruzione del 26 maggio 2022, n. 127, sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e delle trasparenza (PTPCT) 2022-2024 che si è posto in primo luogo l'obiettivo di dare continuità alle iniziative da tempo intraprese in tema di prevenzione e contrasto ai fenomeni corruttivi.

L'aggiornamento per l'anno 2022, nella sua dimensione di strumento programmatico, ha recepito, infatti, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza definiti dall'organo di indirizzo individuati con l'atto di indirizzo politico istituzionale per l'anno 2022 adottato con D.M. 281 del 15.9.2021.

Il Piano sistematizza le misure finalizzate a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi, individuando e implementando strategie di interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruttivo. Al fine di consentire un'efficace strategia di prevenzione esso risulta, altresì, allineato con il contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'Amministrazione e, in particolar modo, con il Ciclo della *performance*.

Come per gli anni passati, al fine di assicurare ampia partecipazione al processo di definizione del Piano, la fase di consultazione del PTPCT 2022-2024, in sede di elaborazione del documento, si è svolta attraverso l'invito rivolto ai soggetti attivamente coinvolti nell'attuazione della strategia di prevenzione, alle OO.SS. del Ministero, quali stakeholder dell'Amministrazione, nonché all'OIV.

E' bene ricordare che l'OIV, nell'ambito delle proprie competenze specifiche offre un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori coinvolti, al fine di garantire una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo e fornisce, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto, alla valutazione e al trattamento dei rischi.



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

Dall'analisi del PTPCT 2022-2024 è stato riscontrato favorevolmente il rispetto dei principi cardini e delle indicazioni operative contenute nel PNA 2019. In particolare, tra le misure di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, nel documento è apprezzabile, oltre all'ampio coinvolgimento dell'Organismo in linea con il citato PNA 2019, l'attività di definizione e di aggiornamento del nuovo Codice di comportamento, adottato con D.M. n. 105 del 26 aprile 2022 e redatto, secondo le Linee Guida ANAC n. 177/2020, con il contributo dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, dell'Ufficio di Gabinetto e con il supporto metodologico dell'OIV; la mappatura delle aree a maggior rischio corruttivo con il relativo Registro degli eventi rischiosi e l'implementazione della sezione dedicata al *whistleblowing*.

In merito al Registro degli accessi, individuato come la principale soluzione tecnico-organizzativa per l'esercizio del diritto di accesso generalizzato da parte dei cittadini, si rileva positivamente la previsione nel PTPCT 2022-2024, rispetto alla formulazione nel precedente PTPCT 2021-2023, di nuove funzionalità presenti nell'applicativo di gestione documentale Folium, in uso presso il Ministero, che consentirà di classificare le istanze di accesso già al momento della ricezione, restituendo così il monitoraggio aggiornato in tempo reale.

Da un punto di vista strutturale e contenutistico questo Organismo riscontra, altresì, positivamente che il corpo principale del documento risponde ai criteri di sintesi ed efficacia comunicativa anche grazie al ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari. Questa soluzione sembra, infatti, garantire un buon bilanciamento tra le esigenze di sintesi e la necessità di garantire un'immediata leggibilità e fruizione.

6.b Attività di monitoraggio dell'OIV

Per l'anno 2022, l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), nominato con decreto del Ministro del 23 novembre 2021, n. 338, nel fornire all'Amministrazione un adeguato supporto metodologico nell'adempimento delle prescrizioni normative, ha proceduto, nel



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

rispetto della normativa vigente in materia di pubblicità e trasparenza e sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità competente, a riscontrare l'effettiva pubblicazione dei dati attraverso un'analisi dettagliata della sezione "Amministrazione trasparente" del Ministero. Nello svolgimento di tale attività l'Organismo si è avvalso del supporto della Struttura tecnica, nonché della collaborazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e delle risultanze emerse dall'attività di controllo svolta dal Responsabile medesimo.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), che annualmente con apposite delibere definisce le modalità per la predisposizione dell'attestazione sulla trasparenza e fornisce indicazioni sulla corretta attuazione della normativa in materia, ha individuato per l'anno 2022 specifiche categorie di obblighi oggetto di attestazione da parte dell'OIV.

Il Collegio, nel rispetto della normativa vigente, ha effettuato un'attenta e puntuale attività di controllo volta a verificare l'effettivo assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022, termine fissato con delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022, e ha proceduto alla relativa Attestazione in riferimento all'arco temporale 1° giugno 2021 – 31 maggio 2022.

Il documento di Attestazione è un utile strumento di sintesi che ha un duplice scopo: da un lato, favorisce a livello strutturale l'uniformità della sezione "Amministrazione trasparente" dei siti istituzionali dell'Amministrazione centrale e delle strutture periferiche, rendendo omogenee le modalità di pubblicazione dei dati; dall'altro, garantisce la qualità del dato pubblicato, secondo la normativa vigente in materia.

Nella scheda di sintesi, allegata all'Attestazione, l'Organismo ha evidenziato le modalità seguite per la rilevazione e gli aspetti critici riscontrati nel corso della stessa. Di tale attività ne è stata messa a conoscenza sia l'Amministrazione centrale che gli uffici periferici dislocati sul territorio nazionale.



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

6.c Prevenzione della corruzione e trasversalità con i temi della trasparenza

In ossequio alle disposizioni normative vigenti e sulla base delle indicazioni di cui alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 è stato adottato con decreto del Ministro del 26 maggio 2022, n. 127 il Piano triennale prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio (PTPCT) 2022 – 2024, che costituisce lo strumento programmatico principale ai fini della gestione del Ciclo di prevenzione della corruzione. Nel documento permane la logica di interazione fra i differenti piani della gestione del Ciclo della *performance* dialoganti tra loro nei diversi livelli del sistema organizzativo.

Il PTPCT 2022-2024 rispetta i principi cardini e le indicazioni operative contenute nel PNA 2019 e nella realizzazione del sistema di gestione del rischio ed è rimodulato anche alla luce delle buone pratiche di altre amministrazioni che hanno rappresentato fonte di ispirazione e confronto per il modello organizzativo, assieme alle linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza adottate con determinazione dell'ANAC n. 1134 del 2017. L'Amministrazione si propone di far leva sull'implementazione del sistema di controllo di gestione, apportando gli opportuni adattamenti metodologici e tenendo ben presente il quadro organizzativo di riferimento, nonché il contesto normativo definito dalla l. n. 190 del 2012, come modificato con d.lgs. n. 97 del 2016, con ulteriori nuove competenze dell'OIV soprattutto in una logica di coordinamento e di collaborazione con il RPCT.

Gli obiettivi della prevenzione della corruzione, definiti annualmente nel Ciclo della *performance*, rappresentano i contenuti su cui poggiare le azioni a carattere trasversale dell'Amministrazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e sono misurabili mediante un apposito set di indicatori.

Gli OIV sono tenuti a verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Ciclo della *performance*, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori.



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

Per l'anno di riferimento 2022, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, con il Comunicato del Presidente del 30 novembre 2022, al fine di consentire ai RPCT di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse alla predisposizione della "Sezione anticorruzione e trasparenza" del PIAO (di seguito Piano) e in considerazione della proroga del 30 giugno 2022 per la sua approvazione, ha procrastinato il termine per la predisposizione e pubblicazione della relazione annuale dei Responsabili della prevenzione e trasparenza al 15 gennaio 2023.

In conformità al dettato normativo in materia (art 1, co 8 bis, della legge n. 190 del 2012) e sulla base di quanto indicato dall'art. 44 del d.lgs. n. 33 del 2013, l'OIV ha verificato la coerenza del PTPCT 2022-2024 con gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione strategico-gestionale verificando l'eshaustività della relazione, i risultati dell'attività e il perseguimento degli obiettivi programmati.

Anche per il 2022, in linea con quanto disposto dall'art. 44 del d.lgs. n. 33 del 2013 e ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 1, co. 14, della l. n. 190 del 2012, l'OIV ha svolto un'attenta e puntuale attività di verifica in considerazione della complessità del contesto di riferimento e del mutato assetto politico-amministrativo.

A seguito delle osservazioni espresse dall'OIV in fase di predisposizione della relazione sul funzionamento per l'anno 2019, circa l'opportunità, secondo le raccomandazioni dell'ANAC, di affidare l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza ad un soggetto terzo indipendente da attività ritenute a rischio di corruzione, si precisa che detta osservazione è stata raccolta dall'Amministrazione nel corso del 2022 con la formalizzazione avvenuta con D.M. n. 274 del 19 ottobre 2022 della nomina del dottor Jacopo Greco (già Capo del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali) a Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza del Ministero.

Il Collegio ha riscontrato il completamento di alcune delle misure richiamate nella Relazione 2021 (quali la segnalazione degli illeciti o la mappatura dei processi per quanto attiene la



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

gestione del rischio) mentre per altre, relativamente alle successive fasi del Ciclo relative alla gestione del rischio nell'articolazione ulteriore della valutazione, trattamento del rischio e monitoraggio, si è ritenuto, per gli anni futuri, di porre attenzione alla loro realizzazione.

Con il sostegno istruttorio della Struttura tecnica è stato portato a termine l'aggiornamento del Codice di Comportamento con DM 105 del 26 aprile 2022 che, in ottemperanza con quanto previsto dall'art.54 del D.L.gs n. 165/2021, integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n. 63 del 2013, anche alla luce degli indirizzi interpretativi individuati dall'ANAC con le Linee guida di cui alla delibera n. 177 del 2020.

In considerazione della complessa realtà organizzativa del Ministero dell'Istruzione, è stata inoltre valutata l'impostazione unitaria data alle attività di contrasto alla corruzione estese anche agli Uffici scolastici regionali (USR) che hanno impiantato, conformemente alle indicazioni fornite dall'ANAC con il PNA 2019, allegato 1, i propri PTPCT sulla base di un format unitario.

Infatti, sia l'Amministrazione centrale che quella territoriale hanno recepito l'uso di un indice generale nella predisposizione del PTPCT che ha permesso di allineare, con una visione di insieme, le misure di prevenzione della corruzione nel Ciclo della *performance* secondo il principio di interdipendenza dei piani.

Sulla base di un'attenta ricognizione dei contenuti dei PTPCT territoriali, effettuata dalla Struttura tecnica, è emerso e conseguentemente confermato, l'impianto unitario dei PTPCT adottati dagli USR, uniformati per *target* al PTPCT dell'amministrazione centrale.

Per quanto concerne l'articolazione periferica del Ministero, dall'analisi effettuata sulla gestione del rischio effettuata nei primi mesi del 2023 è emerso quanto segue.

Come accennato precedentemente, dall'analisi dei Piani è emerso nella totalità dei casi, il recepimento di un indice generale condiviso, proveniente dalle indicazioni dei PNA 2019 e



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

seguenti che permettono di allineare le misure della prevenzione della corruzione al Sistema della *performance* secondo il già noto concetto di interdipendenza dei piani del Ciclo della *performance*. Nella quasi totalità dei documenti presi in considerazione, secondo una estesa campionatura ripartita tra aree geografiche del nord, centro e sud, si evidenziano le seguenti sezioni condivise:

- Il PTPCT nelle istituzioni scolastiche
- Gli attori della strategia di prevenzione della corruzione nelle istituzioni scolastiche
- L'oggetto del contesto normativo di riferimento
- La gestione del rischio
- Le misure finalizzate alla prevenzione della corruzione
- Ulteriori misure
- Attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla redazione del PTPCT
- Monitoraggio dell'attuazione del piano
- Ipotesi di cronogramma.

Il rispetto dell'impianto su esposto realizza, fra l'altro, l'intento di garantire l'unicità dell'Amministrazione complessivamente intesa. E' infatti di fondamentale rilevanza che l'Amministrazione, quale realtà articolata e complessa con tutte le sue strutture territoriali, sia recepita all'esterno nella sua totalità come un *unicum*, nell'ottica di un'Amministrazione di filiera attiva che concretamente guarda al servizio che realizza nei confronti del cittadino, assicurando azioni di supporto e coordinamento con il quadro programmatico per il triennio di riferimento.

Risulta utile segnalare che buona parte degli USR hanno riportato, tra gli allegati, l'elenco degli obblighi di pubblicazione per le istituzioni scolastiche (Tabella obblighi di pubblicazione per le istituzioni scolastiche - PTPCT 2022-2024), articolato secondo le indicazioni di cui al D.lgs.33/2013 e alla Delibera 430/2016 dell'ANAC. In molti casi sono stati individuati nello



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

specifico gli obblighi di pubblicazione di competenza del dirigente scolastico, evidenziando così l'opportunità di un intervento regolatorio volto a semplificare gli obblighi di pubblicazione destinati alle istituzioni scolastiche.

Pertanto, l'OIV, con il supporto della Struttura tecnica, ha proceduto ad effettuare una valutazione circa il rispetto delle indicazioni metodologiche previste nel PNA 2019, al fine di verificare l'omogeneità dell'impianto strutturale dei PTPCT.

Per ogni sezione sopra riportata, la Struttura tecnica ha rilevato la sussistenza del requisito necessario e sufficiente per ogni PTPCT regionale, ovvero la sussistenza dei requisiti/criteri indicati dall'allegato 1 del PNA 2019.

Con lo stesso criterio di individuazione la Struttura tecnica ha anche verificato la presenza o meno di un Cronoprogramma delle attività di prevenzione del rischio, da mettere in atto nel corso dell'anno, secondo le indicazioni fornite dal citato PNA.

L'analisi dei PTPCT ha evidenziato che, in linea generale, tutti gli Uffici Scolastici Regionali si sono attestati sull'osservanza delle indicazioni contenute nel PNA 2019 e dei contenuti di cui alla delibera ANAC n. 430 del 2016 e hanno previsto nei propri Piani un'apposita sezione riservata alla Gestione del Rischio.

Sulla base di tali criteri è stata predisposta una scheda di sintesi basata sulla ricognizione di una serie di informazioni in grado di fornire elementi utili ad analizzare e a evidenziare l'assolvimento dei requisiti sopra indicati, nonché a rilevare l'effettiva tenuta del sistema di gestione del rischio, mediante azioni concrete nei rispettivi ambiti territoriali. La scheda progettata dalla Struttura tecnica ha pertanto riportato sezioni riferite alle singole parti del Ciclo della gestione del rischio (Analisi del contesto - Valutazione del rischio - Trattamento del rischio - Monitoraggio e *reporting*).

Si è registrato per tutti gli USR il rispetto delle sezioni e sottosezioni relative alla individuazione e analisi delle aree a rischio secondo le indicazioni dell'allegato 1 al PNA 2019 e



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

dell'allegato 1 alla delibera 430 del 2016 dedicata alle Istituzioni scolastiche. Tutti gli USR hanno recepito la necessità di prendere in carico i processi identificati nel Piano 2019 procedendo anche all'individuazione di misure specifiche individuate dagli USR sulla base di proprie considerazioni e aspetti emersi da monitoraggi precedenti.

Dall'analisi dei PTPCT degli USR è emersa l'osservanza dei Piani per le sezioni del Ciclo della gestione del rischio riferite all'**analisi** del contesto, **mappatura dei processi** e **valutazione del rischio** alla luce delle sotto-sezioni "identificazione", "analisi" e "ponderazione del rischio". Emergono ancora alcune difficoltà per la "ponderazione del rischio" e in particolare per la realizzazione della fase del **trattamento del rischio** con le sotto-sezioni "identificazione del rischio", "programmazione delle misure", nonché il Monitoraggio e *reporting*.

Il Monitoraggio, anch'esso parte essenziale del Ciclo della gestione del rischio, contiene, ove presenti, le osservazioni e le eventuali azioni correttive messe in atto in risposta a eventuali scostamenti rispetto agli interventi pianificati. Nella totalità dei casi l'attività di monitoraggio e *reporting* risulta realizzata anche se abbinata e a volte confusa con il monitoraggio effettuato sul rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati e documenti nei siti istituzionali.

Di seguito si riporta un diagramma che riassume l'elaborazione dei dati da cui emergono:

- gli USR ad aderenza "debole" che, seppur nel rispetto dei PNA di riferimento, si sono attestati sulla individuazione delle Aree a rischio, sull'analisi dei processi a rischio di corruzione, secondo le indicazioni del PNA 2019 e delibera ANAC n. 430 del 2016, non riuscendo a volte a effettuare esaurientemente la sottosezione "ponderazione del rischio" riferita alla fase della valutazione del rischio e tutta la fase del trattamento del rischio e *reporting*;
- gli USR ad aderenza "media" che hanno, invece, ottemperato in maniera più o meno dettagliata alla valutazione del rischio e trattamento del rischio e *reporting* in tutte le sue parti;
- gli USR ad aderenza "buona", che hanno tentato di elaborare un Sistema di gestione del rischio qualitativamente più efficace, dimostrando la volontà di proiettarsi in un'analisi del



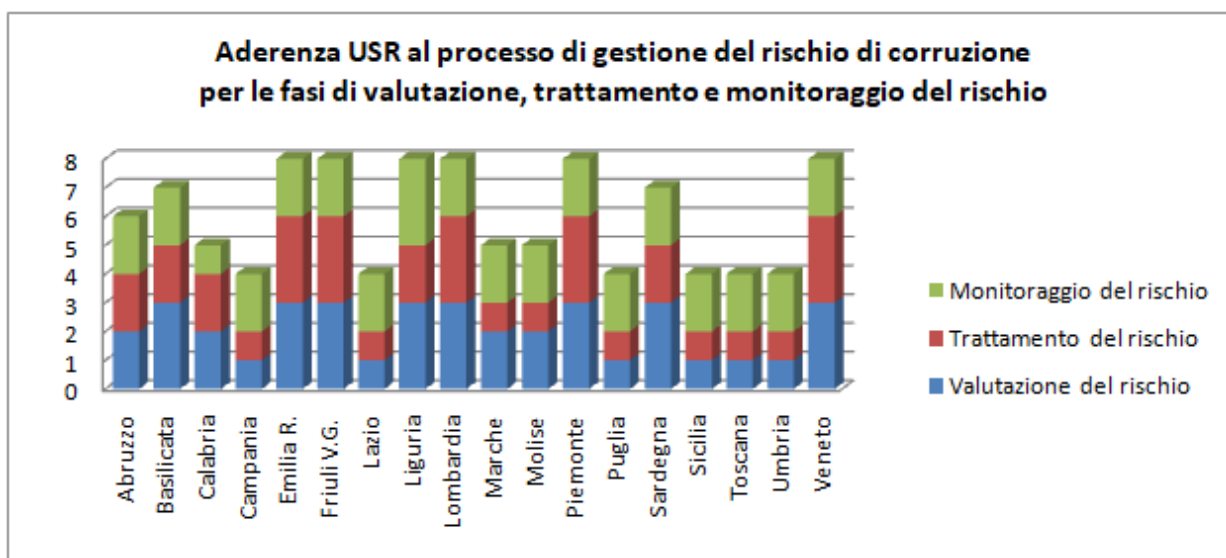
Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

rischio più complessa. Per queste ultimi si è valutata la presenza di attività specifiche e concrete riferite al trattamento del rischio nella sua interezza e la capacità di monitoraggio e *reporting* che certamente, nel Ciclo di gestione del rischio, assumono un livello qualitativamente più “profondo” o completo.

Si precisa che nella costruzione del diagramma sono stati assegnati i punteggi 1, 2 e 3 agli USR che hanno conseguito rispettivamente un’aderenza “debole”, “media” o “buona” nelle fasi di **Valutazione, Trattamento e Monitoraggio** del processo di Gestione del rischio di corruzione.

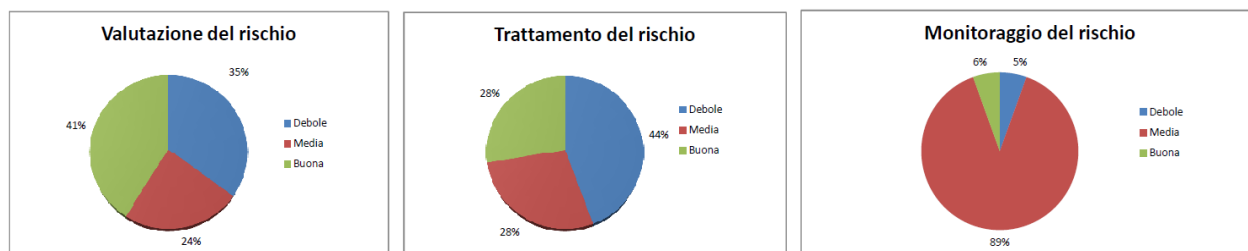
È stata omessa, invece, la rappresentazione del dato relativo alla fase di **Analisi del contesto** e **Mappatura dei processi** in quanto tutti gli USR hanno provveduto ad una loro descrizione sufficientemente accurata.



Nelle successive rappresentazioni grafiche vengono espone le percentuali di aderenza degli USR rispetto alla singola fase del processo di gestione del rischio riferite a:



Ministero dell'istruzione e del merito
Organismo Indipendente di Valutazione



Il valore medio raggiunto è il risultato del
Monitoraggio effettuato dai RPCT
degli USR

Emerge chiaramente che la fase di **Valutazione del rischio** è stata adeguatamente sviluppata. Infatti, sommando le percentuali degli uffici territoriali che hanno conseguito un'aderenza con valore "Buona" o "Media", si osserva che essi rappresentano il 65% degli USR.

Diversa, invece, è la situazione riferita alle altre due fasi, ossia al **Trattamento del rischio** e al **Monitoraggio** e riesame dei processi. Per il primo, sommando le percentuali di USR con aderenza al processo "Buona" o "Media" si ottiene 56% del valore complessivo, mentre per il secondo il valore ottenuto risulta pari al 95 % del totale degli USR. Quest' ultimo valore deriva dall'assolvimento del monitoraggio annuale effettuato dai RTPCT degli USR. I Responsabili della trasparenza hanno infatti provveduto a relazionare anche sulla gestione del rischio e, pertanto, il valore pari a 2 (valore medio) esprime positivamente l'avvenuto monitoraggio. Restano valide le considerazioni generali già precedentemente espresse sulla necessità di operare un adeguato controllo analitico.

Da tali risultanze emerge, inoltre, in maniera inequivocabile quali siano, per il futuro, le azioni da implementare sul territorio.



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

Ponendo inoltre a confronto i risultati dell'analisi già effettuata dall'OIV nel 2020 con il presente riscontro, si osserva un deciso miglioramento dei risultati e il pieno recepimento del PNA 2019 con punte di eccellenza.

D'altro canto, occorre però registrare la difficoltà degli USR nel recepire con immediatezza l'aggiornamento dei PNA annuali. L'arco temporale ridottissimo tra la pubblicazione della delibera ANAC e la sua applicazione non ha infatti consentito di adattare, in tempi brevi, le richieste di aggiornamento promosse annualmente dall'Autorità in considerazione delle realtà scolastiche che costituiscono segmenti della pubblica amministrazione capillarmente distribuite nel territorio.

7. Definizione e gestione degli standard di qualità (verso la valutazione partecipativa e la rendicontazione sociale)

Il Ministero ha rinnovato la Carta dei servizi e degli *standard* di qualità in data 30 dicembre 2016, rispondendo alle necessità di delineare i servizi erogati all'utenza dai Dipartimenti, secondo l'articolazione in Direzioni generali e uffici, seguendo la metodologia indicata dalla delibera ANAC n. 88 del 2010, così come integrata e modificata dalla delibera n. 2 del 2012.

Per l'anno 2021 non si registrano aggiornamenti del documento, ma sono stati adottati progetti qualificati di rendicontazione sociale nell'accezione più completa e trasversale del termine.

Infatti, nel corso dell'anno 2019 è stata avviata in tal senso un'attività di sperimentazione in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica/FormezPA finalizzata a favorire l'implementazione della valutazione partecipativa attraverso l'individuazione di modalità innovative che si distinguono sostanzialmente dalla *customer satisfaction*.

Pertanto, in linea con le indicazioni metodologiche contenute nelle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 2019, l'Amministrazione ha ulteriormente sviluppato



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

un caso pilota con particolare riferimento alle misurazioni attuate dall'Amministrazione per il controllo della qualità dei servizi erogati, con l'obiettivo di studiarne la replicabilità e contaminazione in altri contesti.

Nell'ambito dell'iniziativa, sono state realizzate fasi di studio, pianificazione e programmazione della sperimentazione del processo di rendicontazione sociale definito nell'ambito del sistema nazionale di valutazione (SNV). La sperimentazione si è conclusa nei primi mesi dell'anno 2022 con la realizzazione di un evento, finalizzato alla illustrazione dello stato dell'arte del progetto pilota, che ha rappresentato, al tempo stesso, il momento di ingaggio degli *stakeholder* individuati, afferenti, nello specifico, all'articolazione territoriale della Campania. La rendicontazione sociale rappresenta, infatti, l'ultima delle fasi del ciclo di valutazione delle istituzioni scolastiche, così come indicato dal D.P.R. n. 80 del 28 marzo 2013, art. 6, e prevede la somministrazione di questionari predisposti dall'ufficio ministeriale coinvolto. Gli esiti del progetto sono stati rendicontati dagli uffici e dalla direzione generale competente registrando un positivo risultato ed un elevato grado di gradimento tra i dirigenti dell'USR Campania coinvolti nel progetto.

Il percorso di sviluppo delle relazioni con i cittadini, in qualità di utenti esterni e interni alle Pubbliche Amministrazioni, di recente si è focalizzato sul rafforzamento della partecipazione al processo di misurazione delle performance organizzative delle amministrazioni stesse. L'introduzione dell'articolo 19 *bis* del decreto legislativo 150 del 2009, a seguito dell'emanazione del decreto legislativo 74 del 2017, stabilisce che i cittadini, anche in forma associata, e gli utenti interni delle amministrazioni possono partecipare al processo di misurazione delle performance organizzative, comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) il proprio grado di soddisfazione.



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

Pertanto, nel mese di ottobre 2022, anche questo Organismo ha inteso caratterizzare la propria azione e rendicontazione sociale predisponendo una pagina dedicata agli *stakeholder*, all'indirizzo www.miur.gov.it/web/guest/comunica-con-l-oiv.

La pagina dedicata si articola in tre sezioni: la prima dedicata ai componenti, la seconda all'Osservatorio (con contributi volti a promuovere la cultura della *performance* con il coordinamento dell'OIV e con il supporto Struttura tecnica) e una terza sezione dedicata alle attività di trasparenza con una sottosezione dedicata alle istanze dei portatori di interesse di cui sopra.

In questa specifica pagina i cittadini e gli utenti interni possono, in forma non anonima, comunicare il proprio grado di soddisfazione direttamente all'Organismo indipendente di valutazione del Ministero fruendo di un apposito modulo di gradimento.

8. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Al momento della redazione della presente Relazione non si è ancora concluso il processo di valutazione relativo all'anno 2022, che, tuttavia, è stato avviato, come già detto, con nota prot. n. 4771 del 17 febbraio 2023 del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali.

Pertanto, in riferimento all'anno 2022, non è possibile effettuare alcuna analisi relativa all'utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato nell'anno di riferimento ai fini di un progressivo miglioramento della gestione.

Tuttavia, l'OIV, costituito, sulla base del SMVP vigente, quale organismo di conciliazione per il personale dirigenziale e delle Aree, tenuto conto delle tempistiche previste per i vari *step* della valutazione 2022, non ha ricevuto alla data della presente Relazione istanze di conciliazione.



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

Ad ogni modo, alla luce dei risultati conseguiti nel precedente Ciclo della *performance*, l'OIV ritiene di poter esprimere una valutazione positiva con riguardo all'efficacia delle azioni poste in essere dall'Amministrazione attraverso l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per l'anno 2022.

9. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

La tardiva adozione del PIAO ha vanificato la possibilità di effettuare alcun tipo di monitoraggio intermedio utile per individuare elementi significativi che sarebbero potuti emergere da modifiche apportate al processo di pianificazione, nonché da problematiche incontrate in occasione del monitoraggio della *performance*.

D'altra parte, la mancata adozione anche per il 2022 di un sistema organico di controllo strategico e di gestione automatizzato ha creato all'OIV notevoli difficoltà in relazione al monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi e alla loro misurazione, non potendo contare su di una fonte di informazione attendibile ed oggettiva. Infatti, l'attività di monitoraggio realizzata nel corso del 2022 è stata effettuata attraverso l'acquisizione e l'analisi dei dati forniti dalle singole Direzioni generali competenti e con l'ausilio, laddove possibile, dei diversi strumenti di cui l'Amministrazione attualmente si avvale.

Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni si è basato sull'esame puntuale di tutta la documentazione rilevante e sull'attività istruttoria e i *dossier* predisposti, su richiesta dell'OIV, dalla Struttura tecnica su vari aspetti del Ciclo della *performance*.

In particolare, tenuto conto che l'Organismo indipendente di valutazione è stato, in tempi recenti, direttamente investito dal Tribunale Amministrativo Regionale (TAR) per il Lazio sulla questione della mancata ottemperanza alle impartizioni dell'organo giudicante in relazione ad alcuni provvedimenti giudiziari, è stata avviata da parte dell'OIV un'apposita



Ministero dell'istruzione e del merito

Organismo Indipendente di Valutazione

istruttoria per conoscere la situazione delle procedure di commissariamento *ad acta* pendenti presso le direzioni centrali e periferiche dell'Amministrazione. In riscontro agli esiti di tale indagine, è apparso necessario a tutte le strutture amministrative coinvolte provare a gettare le basi di una traiettoria quanto più possibile condivisa per evitare di esporre ulteriormente l'Amministrazione a pregiudizi erariali.

Va, altresì, aggiunto che continua è stata l'interlocuzione dell'OIV, nel suo ruolo di supporto metodologico e di garante del rispetto delle norme vigenti, con le varie strutture dell'Amministrazione al fine di condividere soluzioni ai problemi di volta in volta riscontrati, così come costante è stato il rapporto che l'OIV ha avuto con la Corte dei Conti in occasione delle numerose richieste di acquisizione di informazioni e di documenti necessari nello svolgimento delle indagini di competenza, concorrendo alle attività di referto alla magistratura contabile sull'azione svolta dall'Amministrazione.

Sempre nell'ambito dell'attività di supporto all'Amministrazione l'OIV, coadiuvato dalla Struttura tecnica, ha realizzato un'attenta attività di analisi degli indicatori, soprattutto di quelli associati ai programmi di Bilancio dello Stato e dei *target* ad essi collegati.

Tali studi hanno rappresentato l'occasione per fornire elementi utili all'Amministrazione al fine di sviluppare una riflessione sulle aree in cui sarebbe auspicabile un intervento per migliorare ulteriormente la qualità delle informazioni presenti nei documenti relativi al Ciclo della *performance* e renderli così più rispondenti a quanto previsto dalla normativa vigente.